

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan Mengenai Prosedur

a. Pengertian Prosedur

Pengertian prosedur menurut George R. Terry (2000:27) “prosedur adalah serangkaian tugas yang berkaitan dan secara kronologi berurutan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan”. Pendapat lain menurut Ibnu Syamsi (1994:66) “prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebutuhan”. Jadi pengertian prosedur adalah tata cara atau aturan yang telah disepakati yang dilaksanakan secara berurutan sehingga membentuk suatu pola yang tetap dalam suatu pekerjaan dalam rangka memberikan pelayanan kepada orang yang membutuhkan.

b. Pentingnya Prosedur

Pada setiap proses pekerjaan hendaknya dilakukan sesuai dengan prosedur. Tanpa prosedur yang jelas, akan terjadi kesemrawutan dalam pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan, karena prosedur kerja merupakan acuan atau pedoman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan dapat tercapai. Moekiyat

(1982:61) mengemukakan enam alasan mengenai pentingnya prosedur kerja, yaitu:

- 1) Mengakibatkan/menjadikan pekerjaan kantor menjadi lancar/aliran pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Memberikan pengawasan yang lebih baik mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana hal tersebut dilakukan.
- 3) Menimbulkan koordinasi yang lebih baik diantara bagian-bagian yang berlainan.
- 4) Membantu dalam latihan pegawai baru.
- 5) Dihubungkan dengan formulir-formulir perkantoran dan alat-alat pekerjaan tata usaha yang penting.
- 6) Menimbulkan penghematan dalam biaya-biaya tetap dan tambahan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa dengan adanya prosedur yang jelas dalam suatu organisasi/lembaga, akan sangat membantu dalam aktivitas manajemen karena sudah ada pedoman yang jelas sehingga tidak terjadi kesemrawutan dalam pelaksanaan tugas.

2. Tinjauan Mengenai Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Tentang pengertian rekrutmen menurut T. Hani Handoko (2000:69) “rekrutmen atau penarikan adalah proses pencapaian dan

pemikatan para calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Pendapat lain dari Ambar TS (2009:168) “rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu”. Selanjutnya Ambar mendefinisikan rekrutmen sebagai rangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Ambar TS juga menulis pendapat Bernadin & Russel, bahwa rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.

Gary Dessler (1997:90) menyatakan bahwa rekrutmen dilakukan atas dasar analisis jabatan, karena analisis jabatan menyajikan informasi tentang apa yang dibawa oleh jabatan dan karakteristik manusiawi apakah yang dituntut untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan informasi uraian jabatan dan spesifikasi jabatan digunakan untuk memutuskan karakter orang yang akan direkrut dan dipekerjakan. Jadi Gary Dessler mengemukakan bahwa rekrutmen adalah kegiatan penarikan untuk memperoleh orang yang akan mengisi jabatan, karakteristik calon pelamar, dan kualifikasi yang dituntut untuk mengisi jabatan.

Pendapat ahli lain yaitu Mathis dan Jackson (2001:273) menyatakan bahwa “perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi. Bahkan Susilo Mangato (1992:15) menyebutkan berbagai hal yang perlu dipersiapkan perusahaan sebelum melakukan perekrutan, yaitu:

- 1) Jenis tenaga kerja yang diperlukan.
- 2) Kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang diperlukan.
- 3) Darimana sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dapat diperoleh.
- 4) Bagaimana cara memperoleh dan prosedur yang bagaimana yang perlu ditempuh untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau kegiatan mencari dan mengumpulkan calon-calon pelamar untuk mengisi lowongan yang ada dalam suatu perusahaan/lembaga sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

b. Prosedur Rekrutmen

Dalam upaya rekrutmen tenaga kerja, harus ditetapkan dulu langkah-langkah/tahap tertentu sehingga proses perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh tenaga kerja yang tepat (sesuai dengan prinsip *The Right Man On The right Job*). Jadi

diperlukan prosedur rekrutmen yang sistematis. Susilo Manyato

(1992:34) menyatakan bahwa:

“Prosedur pengadaan tenaga kerja merupakan serangkaian metode untuk memperoleh informasi yang lengkap dari pelamar, melalui berbagai langkah yang kronologis dan sistematis (mulai dari program penarikan tenaga kerja sampai dengan berhasil menyelesaikan dengan baik tes kesehatan sehingga dapat diterima dalam organisasi yang bersangkutan)”

Mengenai prosedur rekrutmen ini Heidjirachman R. dan Suad Husnas

(1993) memberikan contoh prosedur rekrutmen yang lazim digunakan,

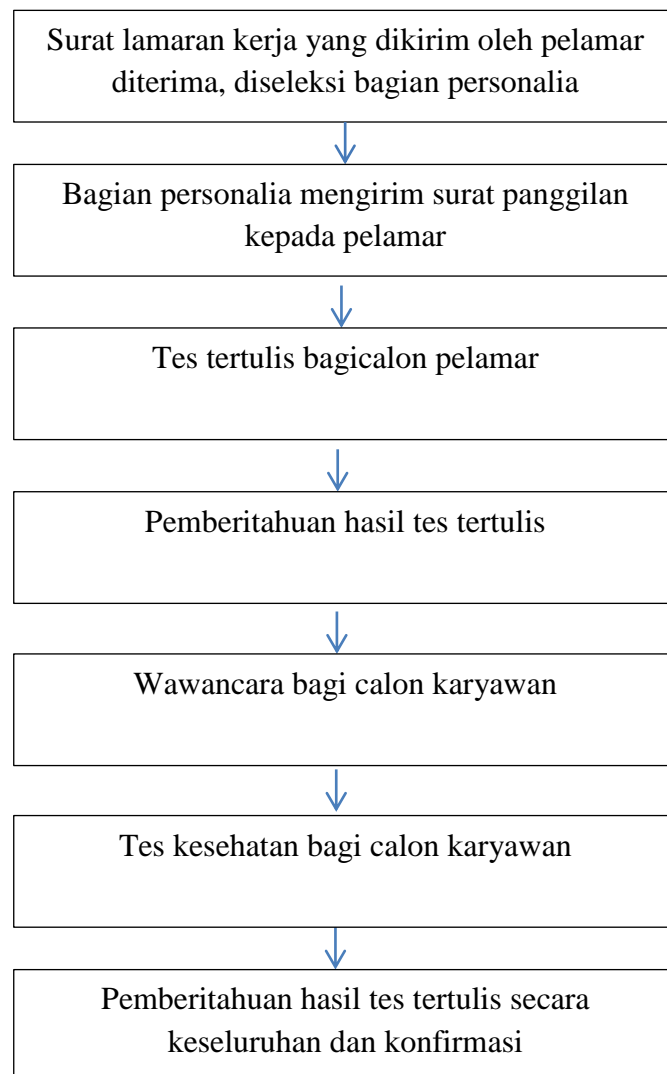
yaitu:

- 1) Wawancara pendahuluan
- 2) Pengisian blangko lamaran
- 3) Refrensi
- 4) Tes Psikologi
- 5) Wawancara lanjutan
- 6) Persetujuan atasan langsung
- 7) Pemeriksaan kesehatan
- 8) Induksi

Pendapat lain dari Istijanto (2006:12) menyatakan bahwa proses

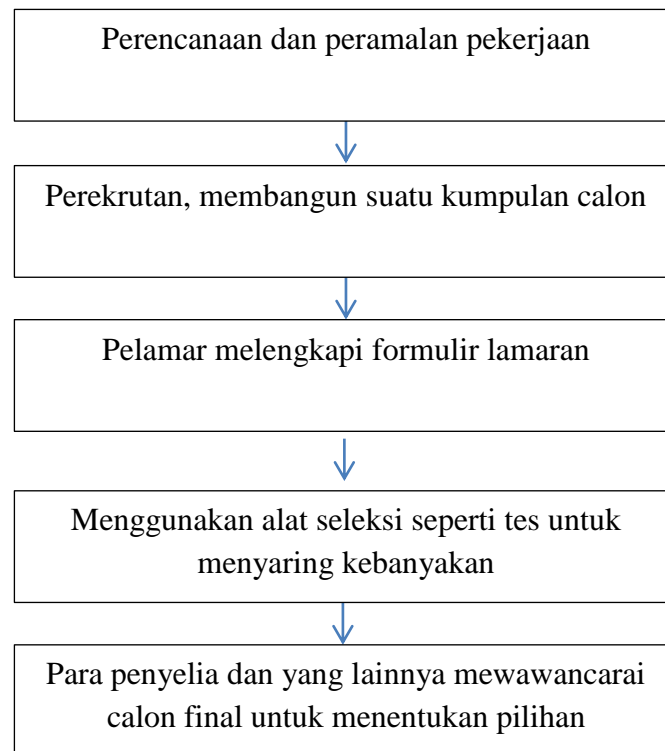
penerimaan karyawan dapat digambarkan dalam tujuh proses seperti

berikut :



Gambar 1. proses penerimaan karyawan

Gary Dessler (1997:127) menggambarkan langkah-langkah dalam proses perekrutan dan seleksi seperti berikut:



Gambar 2. langkah-langkah dalam proses perekrutan dan seleksi

c. Tujuan Rekrutmen

Penarikan pegawai atau rekrutmen merupakan upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Ambar TS (2009:171) mengemukakan tujuan rekrutmen meliputi:

- 1) Rekrutmen sebagai alat koordinasi soasial

- 2) Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
- 3) Rekrutmen sebagai strategi responsitas politik.

Rekrutmen yang bertujuan pencapaian keadilan sosial dilakukan dengan memberikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, misalnya penerimaan pegawai yang memprioritaskan putra daerah setempat. Rekrutmen yang bertujuan untuk memaksimumkan efisiensi adalah rekrutmen yang dilaksanakan secara ketat agar dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas yang dapat memenuhi tuntutan organisasi. Sedangkan rekrutmen yang bertujuan untuk responsivitas politik lebih mengutamakan ketahanan dan keamanan sosial atau bila terjadi perubahan kebijakan politik.

d. Kendala Rekrutmen

Mengenai kendala rekrutmen, T. Hani Handoko (2000:71-74) mengemukakan berbagai kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen, yaitu:

- 1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasional
- 2) Kendala dalam hal pertimbangan manfaat, hubungan masyarakat, dan pertimbangan ekonomis.
- 3) Perencanaan sumber daya manusia
- 4) Rekrutmen harus menetapkan terlebih dahulu uraian tugas dan keterampilan yang harus dipenuhi.

- 5) Kondisi pasar tenaga kerja
- 6) Kendala berupa ketersediaan calon yang berkualitas, yang juga menuntut biaya rekrutmen yang tinggi.
- 7) Kondisi lingkungan eksternal
- 8) Kendala muncul ketika terjadi perubahan pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran, hukum pertumbuhan, kualitas tenaga kerja, dan serta situasi perekonomian.
- 9) Persyaratan-persyaratan jabatan
- 10) Penetapan persyaratan yang tinggi/berkualitas akan sulit mendapatkan calon yang terampil.
- 11) Kebiasaan-kebiasaan pelaksanaan penarikan
- 12) Kebiasaan yang kurang baik yang tidak diubah akan terjadi terus menerus dalam proses perekrutan.

e. Saluran Rekrutmen

Untuk memperoleh pegawai yang potensial maka harus dipilih dari sekumpulan pelamar yang benar-benar memenuhi syarat, para calon dapat diproses melalui berbagai metode/saluran seperti berikut:

(Ambar TS, 2009:184-187)

1) *Job Posting*

Pengumuman terbuka mengenai lowongan melalui berbagai media agar terbuka kesempatan luas bagi para calon pelamar.

2) *Skill Inventory*

Menawarkan kepada para calon pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan yang kosong. Metode sebagai pelengkap *Job Posting*.

3) *Referrals*

Pegawai yang ada merekomendasikan pegawai lain, teman yang nilai mampu secara profesional untuk mengisi lowongan yang ada.

4) *Walls In*

Para calon pelamar datang langsung ke Departemen Tenaga Kerja untuk mengajukan lamaran dengan identitas diri, minat dan kemampuan. Bila suatu saat ada lowongan posisi yang sesuai, mereka akan dipanggil untuk diproses lebih lanjut.

5) *Writes in*

Para calon mengirim surat lamaran secara langsung pada lembaga tanpa mengetahui pasti ada lowongan atau tidak. Biasanya lembaga akan menyeleksi para calon yang benar-benar memenuhi syarat sesuai dengan tuntutan jabatan yang kosong.

6) Rekrutmen dari Perguruan Tinggi

Metode ini sering dipakai bila membutuhkan tenaga manajerial, profesional, dan teknis yang memiliki pengetahuan paling mutakhir.

7) *Open House*

Mengundang orang-orang untuk mengunjungi dan melihat berbagai fasilitas dan aktifitas perusahaan. Orang yang berhasil dan sekiranya memenuhi persyaratan akan datang melamar untuk mengisi lowongan.

8) *Advertising*

Mengkomunikasikan kebutuhan pegawai kepada masyarakat melalui berbagai media cetak, audio dan audio visual, ketika perusahaan membutuhkan pegawai secara cepat untuk mengisi jabatan yang lowong.

9) *Employment Agencies*

Rekrutmen dilakukan melalui agen penempatan tenaga kerja balik milik pemerintah maupun swasta. Di Inonesia dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui berbagai perusahaan pengarah dan penyalur tenaga kerja, misal PJTKI.

10) *Perusahaan Konsultan Manajemen*

Merekrut pegawai melalui perusahaan konsultan manajemen untuk pelamar-pelamar yang prepektif. Biasanya konsultan mencari pegawai-pegawai yang berkualitas dari perusahaan lain untuk menduduki posisi lowongan pada perusahaan kliennya.

f. Rekrutmen TKI

Di Indonesia ketentuan untuk rekrutmen telah diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Diatur pula dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 104 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Rekrutmen TKI dilakukan oleh pihak pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan pihak Swasta melalui PJTKI. Kegiatan rekrutmen TKI terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

1. Penyuluhan dan Pendataan TKI

Kegiatan ini dilakukan oleh petugas pengantar kerja pada instansi kota/kecamatan dan untuk pihak swasta dilakukan oleh petugas dari PJTKI. Dari hasil pendataan tentang jumlah calon TKI dari petugas PJTKI dilaporkan kepada instansi kota/kabupaten. Untuk pendataan para calon TKI harus menyerahkan fotokopi KTP, ijazah dan atau sertifikat keterampilan. Dari hasil pendataan tersebut, para calon TKI mengikuti penyuluhan. Sesuai dengan Kepmenkertrans No. 104 Tahun 2002 dan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, para calon TKI yang boleh mengikuti penyuluhan adalah yang memenuhi persyaratan seperti berikut.

- a) Berusia minimal 18 tahun, kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun.
- b) Memiliki KTP

- c) Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- d) Berpendidikan sekurang-kurangnya SLTP/ sederajat.
- e) Memiliki keterampilan/ keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga kepelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang.
- f) Memiliki surat izin orang tua/wali, suami/istri.
- g) Persyaratan lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- h) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon TKI perempuan.

(sumber: <http://pjtkiresmionline.blogspot.com/2013/07/hak-dan-kewajiban-tki.html>)

Berdasarkan Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002, materi yang wajib disampaikan oleh petugas penyuluh kepada calon TKI meliputi:

- a) Penjelasan umum tentang program penempatan TKI.
- b) Prosedur dan mekanisme penempatan TKI.
- c) Persyaratan umum bagi calon TKI yang berminat untuk bekerja di luar negeri.

2. Pendaftaran dan Perekrutan

Sebelum melakukan pendaftaran, para calon TKI harus sudah memahami berbagai informasi mengenai gambaran umum dan hal-hal yang harus dipersiapkan oleh calon TKI, baik secara mental, fisik, maupun administratif. Syarat bagi calon TKI yang mendaftar harus telah mengikuti penyuluhan tentang berbagai hal yang telah diatur dalam Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002, yaitu:

- 1) Lowongan pekerjaan yang tersedia beserta uraian tugasnya.
- 2) Syarat-syarat kerja yang memuat gaji, jaminan sosial, dan waktu kerja.
- 3) Peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan
- 4) Hak dan kewajiban TKI
- 5) Prosedur dan kelengkapan dokumen penempatan
- 6) Biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dan mekanisme pembayaran
- 7) Persyaratan calon TKI

Setelah selesai pada tahapan ini, calon TKI mengikuti tahap selanjutnya, yaitu pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan, pengurusan dokumen, uji kompetensi, dan pembekalan akhir pemberangkatan yang dijelaskan pada pelaksanaan penempatan TKI.

3. Tinjauan Mengenai Penempatan

a. Penempatan TKI di luar negeri

Berdasarkan undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Pasal 1 ayat 3, pengertian penempatan kerja adalah:

“pengertian penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakal, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan”

Sedangkan di dalam Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002 Pasal 1 ayat 1 ditetapkan bahwa:

“pengertian penempatan Tenaga Kerja di Indonesia ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri dengan menggunakan mekanisme antar kerja”.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan penempatan TKI merupakan kegiatan pengiriman TKI yang telah memenuhi persyaratan fisik, mental, dan administratif untuk bekerja di luar negeri melalui prosedur perekrutan dan penempatan yang telah diatur dan ditetapkan oleh negara melalui aturan hukum yang sah.

b. Pelaksanaan penempatan TKI

Dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Bab IV Pasal 10 ditetapkan bahwa “pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri

dilakukan oleh pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta”. Sedangkan dalam Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002 ditetapkan bahwa “kegiatan penempatan TKI ke luar negeri dilakukan oleh PJTKI dan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri”

Dalam UU No. 39 Tahun 2004 maupun dalam Kepmenakertrans memperoleh SIPPTKI, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh PJTKI adalah:

- 1) Badan hukum berbentuk Perseorangan Terbatas (PT).
- 2) Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan, domisili dan instansi yang berwenang.
- 3) Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- 4) Menyerahkan dana jaminan dalam bentuk deposito atas nama Menteri sebesar Rp 250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) pada Bank Nasional di Indonesia yang ditunjuk Menteri.
- 5) Memiliki modal disetor yang tercantum data pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp 750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).
- 6) Memberikan surat kuasa kepada Menteri untuk mencairkan dana jaminan.

- 7) Memiliki surat keterangan Undang-Undang Gangguan.
- 8) Mempunyai bukti wajib lapor ketenaga kerjaan sesuai dengan Undang-Undang No 7 Tahun 1981.
- 9) Mempunyai rencana kegiatan perusahaan untuk lima tahun kalender berturut-turut yang meliputi kegiatan promosi dan pemasaran, kegiatan penyediaan TKI, jumlah TKI yang akan ditempatkan, jenis pekerjaan atau jabatan pada negara tujuan penempatan, penyiapan kualitas TKI, pengelolaan perlindungan TKI di luar negeri.
- 10) Mempunyai asrama/akomodasi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- 11) Mempunyai pegawai yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan.
- 12) Komisaris dan direksi perusahaan tidak pernah melakukan tindak pidana kejahatan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang dijatuhi sanksi pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

c. Tujuan Penempatan TKI

Dalam UU No. 39 Tahun 2004 Bab I Pasal 3 disebutkan bahwa tujuan penempatan dan perlindungan TKI adalah:

- 1) Memberdayakan dan mendayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan sampai ketempat asal di Indonesia.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Sedangkan di dalam Kepmenakertrans No. 104 Tahun 2002 Bab I Pasal 3 ayat 1 ditetapkan bahwa kegiatan penempatan TKI dapat dilakukan ke semua negara dengan ketentuan:

- 1) Terjaminnya hak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- 2) Negara tujuan tidak dalam keadaan bahaya.

Dengan adanya aturan hukum yang jelas tentang penempatan TKI di luar negeri diharapkan dapat berpengaruh terhadap perbaikan nasib para TKI yang ada di luar negeri mengingat banyaknya terjadi perlakuan sewenang-wenang oleh pengguna jasa TKI.

d. Prosedur Penempatan TKI

Sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, prosedur penempatan TKI terdiri dari kegiatan pra-penempatan, selama penempatan, dan akhir penempatan. Pada masa pra-penempatan TKI, pihak pelaksana penempatan harus menempuh langkah-langkah seperti:

- 1) Pengurusan SIP (Surat Ijin Pengerahan).
- 2) Perekrutan dan seleksi.
- 3) Pendidikan dan pelatihan kerja.
- 4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 5) Pengurusan dokumen.
- 6) Uji kompetensi.
- 7) Pembekalan akhir penempatan.
- 8) Pemberangkatan.

Tentang langkah-langkah tersebut dapat diuraikan seperti berikut.

1) Pengurusan SIP (Surat Ijin Pengerahan)

SIP ini wajib dimiliki oleh PJTKI/pihak Swasta sebagai syarat legalitas perusahaan. Dengan memiliki SIP berarti PJTKI/Swasta ini telah mendapat ijin dari Menteri Tenaga Kerja untuk melakukan perekrutan, penempatan, dan pengiriman TKI ke luar negeri. UU NO. 39 Tahun 2004 dan Kepmenakertrans NO. 104 Tahun 2002 mempersyaratkan kepada para pelaksana penempatan TKI harus memiliki dokumen-dokumen:

- a) Perjanjian kerja sama penempatan.

Yaitu perjanjian tertulis antara pelaksana pemempatan TKI Swasta dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

b) Surat permintaan TKI/*Job Order*.

Surat pengiriman TKI dari pengguna atau mitra usaha luar negeri.

c) Perjanjian Kerja.

Perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak mengenai syarat dan kondisi kerja.

d) Perjanjian penempatan TKI.

Perjanjian tertulis antara PJTKI dan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2) Perekrutan dan Seleksi.

Penjelasan sudah diuraikan pada poin 2 tentang tinjauan mengenai perekrutan.

3) Pendidikan dan pelatihan kerja.

Sebelum pemberangkatan ke luar negeri calon TKI harus mengikuti diklat. UU No. 39 Tahun 2004, kegiatan diklat bertujuan untuk:

- a) Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI.
- b) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko berkerja diluar negeri.

- c) Membekali kemampuan berkomunikasi dengan bahasa negara tujuan.
- d) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI.

Apabila calon TKI tidak lulus dalam diklat maka tidak boleh ditempatkan dan diberangkatkan ke luar negeri.

4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi.

Untuk mengetahui kesehatan dan kesiapan psikis serta kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Calon TKI yang tidak lulus atau tidak memahami syarat tidak boleh untuk ditempatkan.

5) Pengurusan dokumen.

Dokumen yang harus dimiliki sebagai bukti legalitas TKI di luar negeri, meliputi:

- a) KTP, ijasah pendidikan terakhir, dan akte kelahiran.
- b) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah mempampirkan fotocopy buku nikah.
- c) Surat izin suami/isteri, orang tua/wali.
- d) Sertifikat kompetensi kerja.
- e) Surat keterangan sehat dari hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- f) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.

- g) Visa kerja.
- h) Perjanjian penempatan kerja.
- i) Perjanjian penempatan kerja.
- j) KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri).

6) Uji Kompetensi

Menguji kemampuan calon TKI dan melaksanakan pekerjaan yang akan menjadi tugasnya, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat diketahui kualitas kemampuan TKI untuk diberangkatkan ke luar negeri.

7) Pemberangkatan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Kegiatan PAP dilaksanakan oleh pemerintah maupun pihak PJTKI secara bersama-sama, untuk menjelaskan seluruh informasi kepada calon TKI yang siap diberangkatkan. Materi pembekalan meliputi:

- a) Pembinaan mental kerohanian.
- b) Pembinaan fisik, disiplin, dan kepribadian.
- c) Sosial, budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan.
- d) Peraturan perundangan-undangan di negara tujuan.
- e) Tata cara pemberangkatan dan kepulangan.
- f) Informasi yang berkaitan dengan keberadaan perwakilan RI.
- g) Program pengiriman uang.
- h) Kelengkapan dokumen TKI.

- i) Isi perjanjian penempatan.
- j) Hak dari kewajiban TKI dan PJTKI.

4. Tinjauan Mengenai Tenaga Kerja

a. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa yang berguna untuk masyarakat dan terlihat secara langsung dalam kegiatan tersebut sehingga mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja dapat diperoleh dari berbagai sumber. Dalam mencari tenaga kerja, organisasi harus menetapkan persyaratan kepada calon tenaga kerja sehingga dapat diperoleh tenaga kerja berkualitas yang mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya.

b. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dinyatakan bahwa Tenaga Kerja Indonesia adalah “setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar

negeri dan terdaftar di institusi pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan’.

Kepmenakertrans No. 104 tahun 2002 menetapkan bahwa pengertian Tenaga Kerja Indonesia atau TKI adalah “warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI”. Sedangkan pengertian calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah “pencari kerja yang telah terdaftar dan lulus seleksi pada PJTKI serta telah menandatangani perjanjian penempatan”.

Dapat disimpulkan bahwa calon TKI adalah para pencari kerja yang telah mendaftarkan diri di instansi ketenagakerjaan yang mempunyai keinginan bekerja di luar negeri. Sedangkan TKI adalah pencari kerja yang telah terdaftar di instansi ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan siap untuk diberangkatkan.

c. Hak dan Kewajiban TKI.

Dalam UU No. 39 Tahun 2004, setiap TKI yang bekerja diluar negeri mempunyai hak dan kesempatan seperti berikut:

- 1) Bekerja diluar negeri.
- 2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan proses penempatan TKI di luar negeri.

- 3) Memperoleh pelayan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- 4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- 5) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- 6) Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama yang diperoleh Tenaga kerja Asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- 7) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- 8) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ketempat asal.

Selain hak TKI juga memiliki kewajiban-kewajiban seperti berikut:

- 1) Mentaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan.

- 2) Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- 3) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 4) Memberitahukan/melaporkan kedatangan, keberangkatan, dan kepulangan TKI kepada perwakilan RI di negara tujuan.

Seharusnya antara hak dan kewajiban dapat berjalan seimbang. Terkait dengan kepentingan TKI, realita menunjukkan bahwa banyak hak-hak TKI yang dilanggar, baik oleh pihak pengguna TKI maupun pihak pelaksana penempatan TKI. Adalah tugas dan tanggung jawab pemerintah untuk mengatasi permasalahan TKI. Sudah diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 kewajiban pemerintah adalah:

- 1) Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI maupun yang berangkat secara mandiri.
- 2) Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI/TKI.
- 3) Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI/TKI diluar negeri.
- 4) Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.
- 5) Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan, dan masa purna penempatan.

Perlindungan pemerintah terhadap hak-hak TKI sebaiknya dapat dilaksanakan secara konsekuen agar dapat mengurangi atau bahkan meniadakan pelanggaran hak-hak TKI yang dilakukan oleh pihak pengguna maupun pihak pelaksana penempatan TKI.

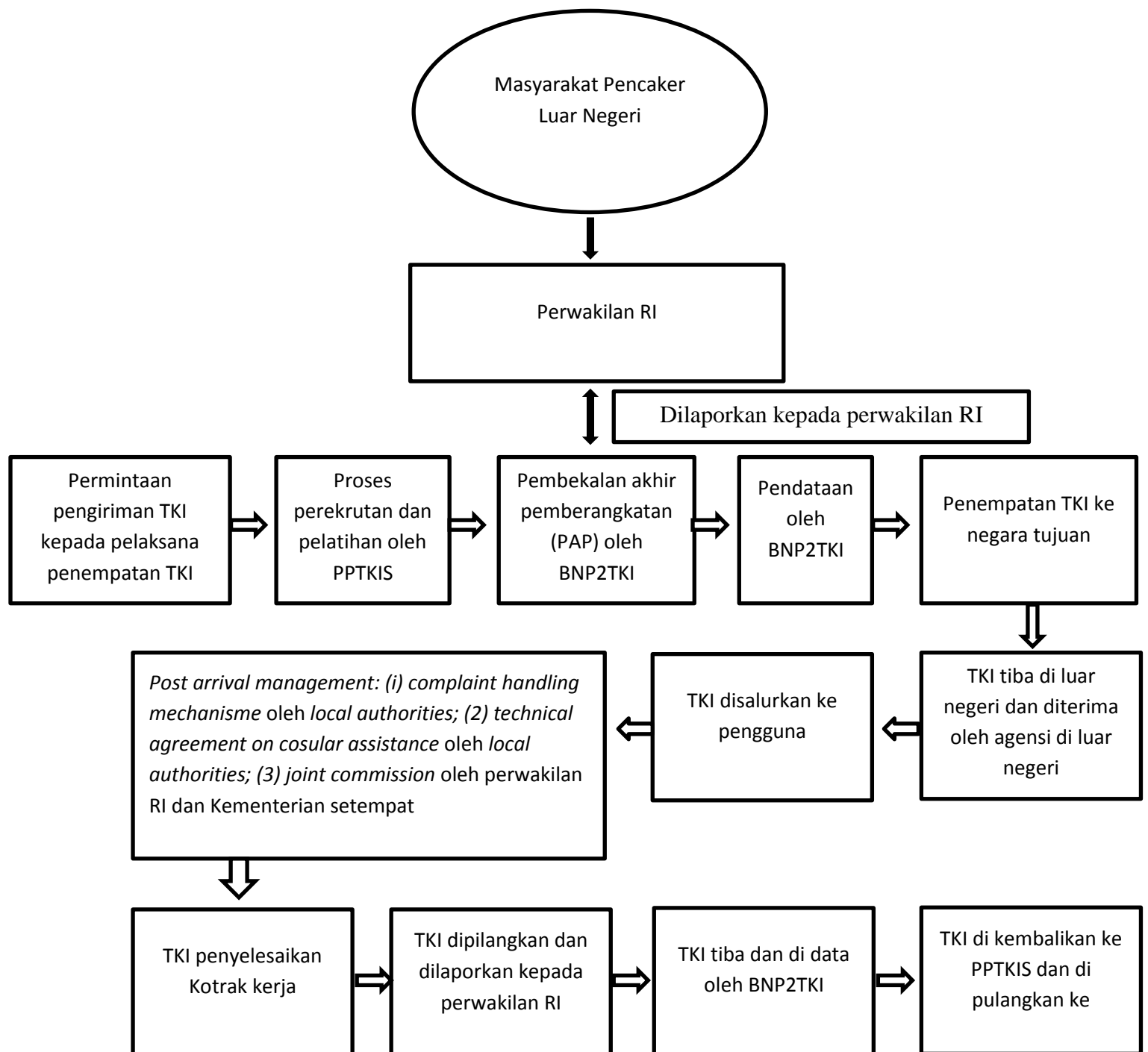
B. Kerangka Berfikir

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang memiliki jumlah penduduk terbanyak atau tertinggi. Penduduk yang tinggi ini dapat dilihat dari beban dan potensi bagi pembangunan. Semua upaya pembangunan, kapan, dan dimanapun selalu diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk, menurunkan jumlah penduduk miskin, pengangguran dan mengurangi tingkat kesenjangan sosial, dan ekonomi diantara kelompok dalam masyarakat. Adanya kelangkaan kesempatan kerja, rendahnya kualitas secara nasional di berbagai sektor ekonomi sehingga para tenaga kerja Indonesia (TKI) mencari peruntungan di luar negeri. Sempitnya lapangan pekerjaan di Indonesia mendorong jumlah TKI yang mengadu nasib ke berbagai negara dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Keinginan untuk memperbaiki taraf hidup dengan bekerja di luar negeri mengalahkan gambaran tentang kekerasan, eksploitasi, dan kebijakan deportasi terhadap TKI. Bahkan hal itu akan tetap dilakukan meskipun harus pergi dengan status tidak berdokumen atau ilegal.

Adanya tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mendorong pemerintah untuk membuat aturan yang berguna untuk melindungi para tenaga kerja Indonesia. Diundangkannya UU no. 39 tahun 2004 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diharapkan dapat memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri. Disnakertrans dan PJTKI dalam melakukan proses perekrutan calon TKI tidak jarang menemukan permasalahan. Permasalahan yang ada yaitu pada saat pendaftaran ataupun saat pengiriman. Ditemukan sebagian calon TKI melakukan pendaftaran tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, selain itu juga ditemukan calon TKI yang memalsukan dokumen-dokumen, misalnya identitas diri dan sebagainya sesuai dengan syarat yang ditentukan. Banyak ditemukan juga TKI dari luar daerah yang mendaftar dan berangkat dari PJTKI di DKI Jakarta, karena kebanyakan para calon TKI ingin mengejar cepatnya waktu dan proses pengiriman. Sehingga bisa terjadi masalah terhadap TKI terhadap perlindungan yang diberikan disana tidak akan maksimal, karena daerah asal sendiri merasa tidak bertanggung jawab atas TKI tersebut. Disamping adanya permasalahan terkait calon TKI yang mendaftar di Luar prosedur dan tidak mendapat perlindungan hukum dari Disnakertrans, ada juga TKI yang mendaftar sesuai dengan prosedur namun dalam kenyataannya tidak mendapat perlindungan yang maksimal dari Disnakertrans maupun PJTKI setempat.

Terkait dengan adanya permasalahan tersebut, menjadi kewajiban dari Disnakertrans DKI Jakarta dan PJTKI setempat untuk memberikan perlindungan hukum bagi TKI baik perlindungan hukum yang bersifat preventif maupun represif dan perlindungan lainnya. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam pasal 77 ayat (1) UU No.39 tahun 2004 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan mulai dari penempatan, masa penempatan, sampai dengan masa setelah penempatan atau pemulangan

Selanjutnya, berdasarkan konsep diatas maka kerangka pemikiran dapat dikemukakan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran Penelitian

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, dapat dijabarkan dalam beberapa pertanyaan penelitian. Penjabaran pertanyaan penelitian secara rinci sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur perekrutan dan penempatan TKI di kantor Disnakertrans DKI Jakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan prosedur perekrutan dan penempatan TKI ke luar negeri oleh Disnakertrans DKI Jakarta?
3. Apa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi TKI ke luar negeri?
4. Bagaimana peran Disnakertrans DKI Jakarta dalam kegiatan perekrutan dan penempatan DKI Jakarta dalam kegiatan perekrutan dan penempatan TKI ke luar negeri?
5. Apa saja kendala yang dihadapi Disnakertrans dan PJTKI dalam melaksanakan prosedur perekrutan dan penempatan TKI di luar negeri?
6. Upaya apa saja yang ditempuh disnakertrans DKI jakarta dan PJTKI untuk mengatasi kendala yang ada?